



● protection sociale

Réforme des retraites : de timides avancées, beaucoup de reculs
L'avant projet de loi « garantissant » l'avenir des retraites a été présenté fin août... (p 10)



● à Pôle emploi

100% Web : de l'isolement au virtuel
Bientôt, la région Haute-Normandie sera pilote pour cette énième nouvelle modalité de suivi des demandeurs et demandeurs d'emploi. Encore une région pilote... (p 11)

modes d'emplois



PÔLE EMPLOI FSU

www.snufsu.org

Numéro 44 | nov. 2013 | 1,50 € | Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU | Fédération Syndicale Unitaire

● à Pôle Emploi

Paroles de cadres supérieurs

Ah ! Qu'elle est compliquée cette question du malaise (ou du mal-être) des cadres aujourd'hui à Pôle emploi Comment s'emparer d'un sujet aussi diffus ? dans le pire des cas par dénégation ! Certains voudraient vite l'évacuer, dans le meilleur des cas par impuissance... (p 12)

● regards féministes

Angela Merkel, la « Mutti » des Allemands



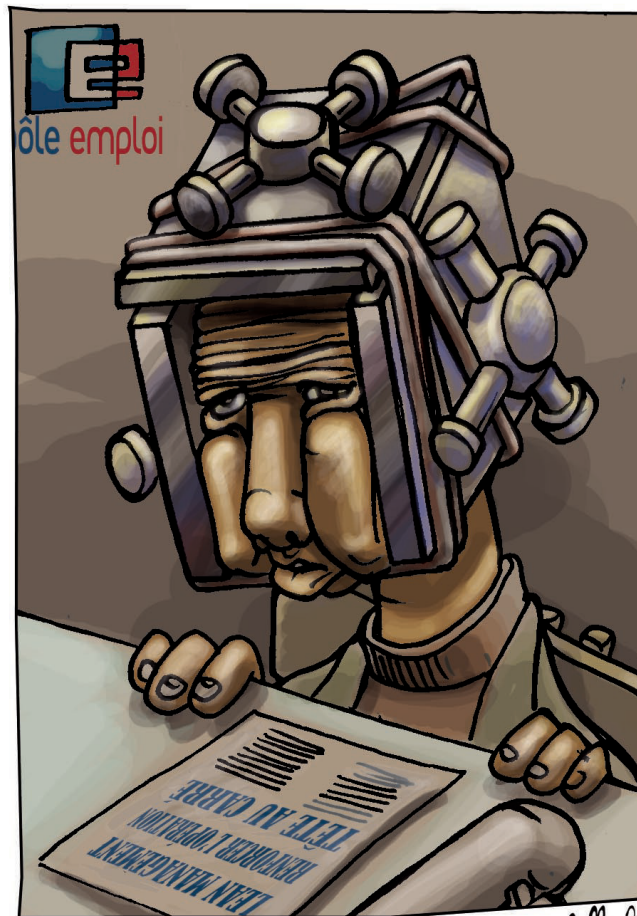
Mutti ! La référence à la « mère » n'est pas anodine. Ce qui était à l'origine une insulte, elle l'a repris ! Et quand 32 millions d'électeurs sont des électrices, être « Mutti » ça aide ! Angela Merkel est avant tout une fervente adepte du système capitaliste... (p 15)

● à lire, voir, entendre

La Violence des riches

Chronique d'une immense casse sociale. Dans le monde de l'argent, il n'y a d'autre valeur que celle des profits à deux chiffres... (p12)

Lean management Pôle emploi apprenti-sorcier ?



Colloghan

Le lean management ou management maigre. Simple effet de mode ou nouvelle vision de l'organisation ? Système de management de la qualité ou machine à réduire les coûts en broyant les femmes et les hommes ? Utilisé pour qualifier les méthodologies de gestion d'entreprises développées notamment au Japon dont le Toyota production system – le TPS - en est sans doute la plus aboutie, mais il n'est pas ici question de la promouvoir. (p 3)

● à Pôle emploi

Agent-es publics : nous imposer face à la DG

À ce jour il reste au sein de Pôle Emploi quelques 5600 agent-es de droit public sous contrat de travail régi par... (p 7)

● point de vue

La retraite pour l'évasion fiscale ?

Il est souvent fait état de montants d'évasion mais rarement des conséquences sur l'économie... (p 5)

Tout change pour que rien ne change !

Mardi 22 octobre, l'inspection du travail était en grève. Le motif ? Une énième réforme qui poursuit le démantèlement de ce service public et qui s'inscrit dans la continuité des réformes précédentes, menées par les gouvernements de droite. Cette nouvelle initiative, sous prétexte de réorganiser l'inspection du travail, s'attaque, en réalité, à son indépendance en la cantonnant à un rôle de maintien de la paix sociale. De fait, il s'agit d'une nouvelle atteinte aux droits des salarié-es.

À Brignoles, dans le Var, le Front national a remporté la cantonale partielle. Il n'y a rien d'étonnant dans ce résultat quand tout le débat politique national,

tout partis politiques et medias confondus est centré sur le seul sujet de l'immigration. Ce n'est pas l'immigration qui est le problème, mais bien la politique économique et sociale. La mansuétude fiscale dont bénéficie les nantis, d'une part, et les attaques contre les classes moyennes et populaires qui voient leur protection sociale et leur pouvoir d'achat se réduire, d'autre part, minent le tissu profond de notre pays et mettent en danger le bien commun.

Pôle emploi n'est pas un isolat. PE 2015, élaboré sous l'ère Sarkozy est appliqué par la majorité PS/Verts, sans qu'il y soit changé une virgule. Jean Bassères, nommé par le précédent gouvernement et maintenu par Michel Sapin met en œuvre

avec zèle Pôle emploi 2015 et son lot de restructurations en tout genre, 5 ans à peine après la création de l'institution. Avec des dégâts profonds dans toutes les couches du personnel, en premier lieu, l'encadrement qui subit de plein fouet des méthodes brutales de gestion des ressources humaines, comme vous pourrez le découvrir dans nos colonnes.

• Avec une question subsidiaire : quel avenir pour les agent-es régis par le statut public ?

La négociation sur les métiers-classifications se présente mal, face à une direction

qui considère les salarié-es de Pôle emploi comme des privilégié-es, ainsi que, selon nos informations, le Ministre de tutelle. Si la question des salaires est centrale, celles de nos métiers, de nos compétences et du service aux usager-es le sont tout autant. Avec une question subsidiaire : quel avenir pour les agent-es régis par le statut public ?

Last but not least, dans la valse des cadres en tous genres, le DG vient de nommer un nouveau directeur des statistiques. Suite au fiasco SFR ? On ne le sait pas. Mais il est clair que le navire Pôle emploi tangué dans la tempête. Ses personnels et ses usager-es en souffrent. Alors, le changement, c'est pour quand ? ●

Le SNU Pôle Emploi FSU

Modes d'emplois
Numéro 44
Novembre 2013
1,50 €

Journal du Syndicat National Unitaire de Pôle Emploi FSU - Fédération Syndicale Unitaire - snuteffsu.org

Directrice de la publication : Colette Pronost - colette.pronost@pole-emploi.fr • Rédacteur en chef et secrétaire de rédaction : Frédérique Payen - payen.frederique@yahoo.fr et Claude Cherblanc - c.cherblanc@orange.fr • Comité de rédaction : Sabrina Mallet - Annie Lejeune-Bezard - Marc Reneaux - Valérie Hoingne - Sylvette Uzan-Chomat - Philippe Sabater - Claude Kowal - Franck Messidor - Élisabeth Szylit - Marie-Christine Delmée • Régie publicitaire : COM D'HABITUDE PUBLICITE : 05 55 24 14 03 • Conception graphique : Thierry Palau - www.graphiste-thierry-palau.fr • Illustrations : Michèle Le Bas et Mathieu Colloghan • Imprimé par ROTOGRAFIE, 2, rue Richard Lenoir, 93 100 Montreuil. N° ISSN : 1631-7777. N° CPPAP : 0912 S 06 221. Abonnement : quatre numéros par an, 6 €.



LE RÉSEAU DE PROXIMITÉ

qui reçoit la confiance du plus grand nombre de CE et de CHSCT



- ➔ Réorganisation du travail, spécialisation, métiers en tension
- ➔ Qualité de vie au travail
- ➔ Santé au travail, risques psychosociaux

POUR

- ➔ Des alternatives viables pour les salariés
- ➔ Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- ➔ Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise



contact/ses@secafi.com
Tél. 01 53 62 24 40

www.secafi.com

Un pôle Santé et économie sociale, avec plus de 50 consultants spécialisés

● Lean management

Pôle emploi apprenti-sorcier ?



Le lean management ou management maigre. Simple effet de mode ou nouvelle vision de l'organisation ? Système de management de la qualité ou machine à réduire les coûts en broyant les femmes et les hommes ? Utilisé pour qualifier les méthodologies de gestion d'entreprises développées notamment au Japon dont le Toyota production system – le TPS - en est sans doute la réalisation la plus aboutie, mais il n'est pas ici question de la promouvoir. L'esprit de la méthodologie correspond à la réduction de l'ensemble des gaspillages : temps d'attente, traitements inutiles, stocks intermédiaires, déplacements. En Occident, l'interprétation souvent qui en est faite est le dégraissage des effectifs...

Un bouleversement dans l'organisation du travail

À l'origine, il s'agit de rechercher l'amélioration de la performance globale de l'entreprise en positionnant les opératrices et opérateurs en tant que « femme et homme intelligent-e », donc engagé-e : salarié-e qualifié-e, valorisé-e et heureux-se de et dans son travail. La démarche est populaire auprès de bon nombre d'entreprises mais les déploiements nombreux qui en ont été réalisés dans les pays occidentaux se sont révélés décevants, voire douloureux.

Outre la méconnaissance de la dimension stratégique (construction dans la durée, au pas à pas) et humaine (valorisation des femmes et des hommes), la philosophie « lean » en a été détournée par les managers en charge de les appliquer. Les échecs sont principalement dus aux spécificités des cultures occidentales, notamment le besoin de la performance à court terme, des fonctionnements très hiérarchiques, effets de « modes managériales » et l'utilisation de l'humain comme un moyen parmi les autres. Mais... L'ensemble des processus de l'entreprise, les missions de la hiérarchie et des opératrices et opérateurs

sont impactés avec une refonte de la valeur travail, du système de valorisation et de reconnaissance pour les personnels, de l'organisation des collectifs de production, des compétences nécessaires etc...

Le lean management ne devrait être porté que par des managers qui s'engagent dans une logique d'amélioration de long terme sans cette obsession des gains de productivité

Se pose alors la problématique notamment des repositionnements professionnels (ne pas éluder la question des économies de main d'œuvre issues du lean) ou d'inadaptation des compétences aux évolutions attendues : quelles réponses pour les salarié-es en situation d'échec ? Quels accompagnements ? Les pertes de repères, de sa culture professionnelle, de son métier etc... Si ces enjeux ne sont pas considérés, mal maîtrisés, nous voyons bien là les risques de dysfonctionnements organisationnels, et/ou psychosociaux :

stress, mal être, agressivité, conduites addictives...

Un outil d'apprenti-sorcier ?

Le lean management ne devrait être porté que par des managers qui s'engagent dans une logique d'amélioration de long terme sans cette obsession des gains de productivité, équation certes difficile en période de crise. En s'appuyant sur des expert-es –ergonomes et consultant-es en organisation industrielle. Pour être intégré et accepté, le lean ne doit pas être considéré comme une réponse pratique et immédiate à la crise mais doit être conçu comme un projet à moyen terme. Ensuite, il doit faire émerger de vraies démarches participatives incluant le champ des conditions de travail. Enfin, il doit prendre en compte l'évolution des compétences, la formation, et au-delà l'organisation des collectifs et la valorisation des personnes. Le « lean » est un sujet sur lequel le dialogue social doit pleinement s'exprimer tant sur le fond de la philosophie que sur la forme de la mise en œuvre. Mais nous savons tous ce que partout le lean management a produit sur les organisations et sur les salarié-es. Ne nous méprenons pas : derrière le terme séduisant de « simplification »,

« Il y a de moins en moins de départs en retraite chez les cadres mais des ruptures conventionnelles proposées par la direction. »

« Les RH font un entretien dans le cadre de leur cartographie et les gens sont évincés de l'encadrement même si le discours officiel est différent. Au mieux, les évincés sont devenus experts, au pire ils sont dans un trou noir et nombreux sont ceux qui ont vécu de longs arrêts maladie. »

« Il ne suffit plus de bien faire son travail, il faut faire partie de certains cercles, sinon on vous pousse gentiment vers la porte... Pour votre bien ! »

« J'ai été informée, lors d'un entretien, que mon poste serait diffusé le lendemain et que quelqu'un allait arriver et que l'on comptait sur moi pour l'aider à sa prise de poste. Remplacée avant même d'être partie car je n'avais encore pas fait connaître ma volonté de partir ! J'espérais naïvement que ce remplacement se ferait après mon départ en retraite. Je peux comprendre que la direction n'investisse plus sur un agent senior et ne lui donne pas de promotion mais être mise sur la touche de cette façon est indigne d'un établissement comme PE. »

« Un cadre supérieur à qui on enlève progressivement les dossiers qu'il a en responsabilité pour les confier à d'autres afin sans doute de le pousser à accepter le poste que l'on a prévu pour lui. »

« Dans un organigramme de 25, lors de la réorganisation pour un organigramme conforme à la volonté de la DG, 5 cadres supérieurs se voient positionnés sur des postes de CM dont certaines missions ont des contours pour le moins imprécis, voire vides... »

« Une REP s'est vue proposer un poste de conseillère dans l'équipe où elle exerçait sa fonction de REP. »

« Une REP s'est vue proposer un poste de conseillère sur une plateforme régionale. »

suite de la page 4

... c'est bien la transformation de l'organisation du travail à Pôle emploi qui est en jeu. Par ce nouveau chantier du « plan stratégique Pôle emploi 2015 », la Direction introduit en effet un concept d'organisation du travail qui a déjà fait ses preuves (ou plutôt ses ravages) dans beaucoup d'entreprises, y compris dans le secteur des services. L'objectif de la Direction est clairement affiché : accroître le temps des agent-es consacré au suivi, à l'accompagnement des demandeurs et demandeuses d'emploi. En clair, réaliser d'importants gains de productivité, jusqu'à un ETP par agence.

La méthode ? Sur chaque site, les agent-es devront, dans un premier temps, lister les « irritants » : processus actes professionnels, déplacements, tâches, temps d'attente, perçus comme une difficulté, une perte de temps. Deux processus sont retenus pour décliner les premiers travaux : EID et accueil physique. Dans une seconde phase, les collègues devront, sous forme d'ateliers avec des membres de l'encadrement local, imaginer des solutions d'amélioration afin de traiter ces fameux irritants.

On est ainsi au cœur du concept du Lean : supprimer tout gaspillage dans la production et rendre acteur l'agent-e dans la transformation de sa propre organisation du travail.

Les fameux irritants

Prenons l'exemple d'un irritant qui ne manquera pas d'être relevé : l'absentéisme d'un demandeur ou d'une demandeuse d'emploi lors de l'Entretien d'Inscription et de Diagnostic. Nous n'avons malheureusement aucun doute sur le type de solutions suggérées : imposer à l'agent-e d'utiliser ce temps mort pour recevoir un demandeur ou une demandeuse d'emploi ou un employeur sur le flux, traiter des appels téléphoniques du 3949, doubler l'ARC, en attendant l'arrivée du prochain rendez-vous EID. L'aménagement des espaces de travail, tel qu'issu de REPERE, permettra évidemment la mise en place de ce type de solutions.

Ainsi, sous couvert de l'apparente résolution de l'irritant, c'est bien le gain de productivité qui est visé. Et pourtant, ce que refuse de comprendre la Direction, c'est que c'est dans ce temps « perdu » que se réalise beaucoup de travail « caché » : réponses aux courriers/courriels des usager-es ; traitement des candidatures des demandeurs et demandeuses d'emploi ; suivi des offres avec les entreprises ; négociation/montage de conventions ; prise de connaissance des informations relatives à la réglementation, aux mesures, aux formations... Ce sont aussi des moments reconnus par les ergonomes comme autant de

temps « ressource », où l'on réfléchit aux prochaines étapes, où l'on peut interagir avec ses collègues. C'est aussi ces « temps morts » que parfois, les agent-es utilisent pour souffler un peu.

Car oui, les collègues ont aussi besoin de récupérer, dans un contexte d'accroissement massif du nombre de demandeurs et demandeuses d'emploi, devant gérer les situations d'usager-es souvent en grande difficulté, fréquemment touchés-es par la précarité !

Ainsi, sous couvert de l'apparente résolution de l'irritant, c'est bien le gain de productivité qui est visé

La chasse aux temps-morts

Et c'est bien la chasse à ces moments-là que la Direction ne manquera pas de lancer, n'en doutons pas. Sous prétexte d'améliorer la qualité du service rendu aux demandeurs et demandeuses d'emploi en consacrant plus de temps opérationnel dans leur suivi et leur accompagnement, nous assisterons en fait à la division extrême des tâches, l'intensification du travail, la diminution de la latitude décisionnelle, la perte d'autonomie, et la disparition de la solidarité.

Autre point particulièrement pervers de la méthode : la réorganisation du travail induite sera forcément difficile à vivre pour les agent-es qui auront l'impression de ne pas pouvoir dénoncer un système qu'ils auront elles-mêmes contribué à mettre en place et auront le sentiment d'être les acteurs et actrices responsables de leur propre souffrance au travail. Ils et elles adhéreront à leur propre maltraitance. Si des gains de productivité pourront être obtenus dans une première phase, nous nous inquiétons fortement des conséquences que la nouvelle organisation induira sur la santé des collègues dans un deuxième temps.

Pour autant, la Direction n'envisage pas de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel sur ce sujet crucial. Une simple information, avec la lecture d'un document très « léger », lui paraît suffisante. À peine pouvons-nous obtenir l'engagement de la Direction que le recueil d'avis pourrait peut-être avoir lieu si les solutions retenues étaient considérées comme ayant un impact sur les conditions de travail des agent-es ? Or, nous venons de le démontrer, elles auront un impact ! ●

Annie Lejeune-Bézirard
Fabienne Niauxart

« J'étais placardisé, sans mission, j'ai accepté une rupture conventionnelle en disant que c'était ma demande pour sauver la face. Je préférerais partir pour me protéger. »

« Des directeurs adjoints et des REP acceptent contraints et forcés des postes de RRA. C'est mieux que rien. Je n'ai pas osé refuser par crainte des suites, par peur de l'avenir. »

Témoignage

suite à la diffusion du tract du SNU

« Le pire a eu lieu, ca suffit ! » :

« Il est vrai qu'on tait souvent la violence dont on peut faire l'objet, d'autant plus lorsque l'on est syndiqué car, dans notre culture, nous sommes identifiés en tant que porteur de la politique de Pôle emploi et de certaines de ses manifestations (injonctions contradictoires, temps restreint de déploiement des projets comme davantage des oppresseurs que des opprimés et qu'il semble souvent malvenu d'en faire état, quand bon nombre de conseillers font état d'une souffrance réelle liées aux conditions de travail. Mais effectivement nous ne sommes malheureusement pas exclus d'une certaine forme de violence, souvent taboue mais bien réelle, même si elle n'est pas toujours spectaculaire. Et qu'un tract soit porteur de cette situation, merci... »

La retraite pour l'évasion fiscale ?



Ces derniers temps, les médias multiplient les articles et les reportages sur l'évasion et la fraude fiscale. Et c'est heureux. Cependant, il est souvent fait état de montants d'évasion mais rarement des conséquences sur l'économie et sur notre société. Dans le même temps, un fort contre-feu est allumé dans ces mêmes médias par de puissants groupes d'intérêts. On nous parle de « ras le bol » fiscal, nouveau courant de pensée qui, après le bouclier fiscal, voudrait nous faire croire que l'ensemble des citoyens et citoyennes serait à bout de patience. Mais à bien y regarder, à qui profite le crime, et dans quelle direction cherche-t-on à nous faire regarder ?

Un hold-up légal !

Entre 2000 et 2010, les baisses d'impôts ont atteint 120 milliards d'euros d'après Gilles Carrez, député UMP. Mais les plus favorisés par ces baisses d'impôts ont été les plus forts revenus. Pour autant, cet argent disponible a-t-il été investi dans l'économie réelle ? Non, ou très peu. Puisqu'il est bien connu que l'on gagne plus dans les jeux boursiers que dans l'économie créatrice d'emplois. Il existe pourtant quelques grandes entreprises en France. Ces grands groupes créateurs de richesse sont donc les plus taxés ? Pas forcément, loin de là. Car ils bénéficient d'exonérations diverses et variées. Au bas mot, ce sont 30 milliards d'euros annuels qui sont épargnés aux entreprises sous forme d'exonération sociales et fiscales, sans contrepartie pour l'emploi. S'il est entendable que l'État fasse le choix d'aider les grosses entreprises en terme de facilité fiscale, cela ne peut être sans contrepartie. Il faudrait exiger que les gains ainsi réalisés soient réinvestis immédiatement dans la recherche, l'innovation et dans l'emploi.

C'est donc aux plus nantis et aux plus grosses entreprises que profitent les mesures de défiscalisation. En revanche le coût de ces dépenses, puisqu'il faut bien financer ces mesures, porte essentiellement sur les jeunes salarié-es et les « classes moyennes » qui paient l'impôt. On comprend alors le mécanisme qui pousse ces personnes à soutenir le mouvement du ras le bol fiscal. La manœuvre est habile mais dangereuse. Le front national l'a bien compris qui, au lieu de fustiger les milieux nantis, braque ses projecteurs sur les étranger-es, responsables de tous les maux, et sur l'Europe qui nous appauvrirait. Autres victimes directes de ce mécanisme, l'emploi et le service public. La cure d'amaigrissement que subissent quasiment tous les services publics, et le gel des salaires qui va avec, est à mettre en relation directe avec la politique d'exonération fiscale.

Comment le crime est-il organisé ?

Le comble, c'est que l'état se prive de bras qui pourraient lui rapporter. Vous pouvez trouver en ligne une lettre ouverte de l'association Attac au président de la république et intitulée « Après Cahuzac : stoppez l'évasion fiscale ». L'association

affirme que l'administration fiscale a perdu 25000 agent-es depuis 2002 et exige entre autre, l'embauche immédiate de 1000 agent-es de contrôle fiscal dans les douze mois à venir pour renforcer les 5000 vérificateurs et vérificatrices actuel-les. Car au final, quand on parle d'évasion fiscale, de quoi parle-t-on véritablement ? Le magazine « L'Économie politique » détaille les montants d'impôts non payés du fait des paradis fiscaux pour quelques pays :

- les services fiscaux des États-Unis pensent qu'il manque de l'ordre de 330 milliards de dollars par an, soit 16 % des impôts fédéraux et 2 % du PIB
- en France, l'État perd au minimum 40 à 50 milliards d'euros par an, soit en gros 3 % du PIB
- en Grande-Bretagne, selon les calculs de Richard Murphy, l'évasion annuelle serait d'environ 97 milliards de livres - 16,6 % des recettes fiscales ou 6 % du PIB
- l'Union européenne estime que le manque à gagner pour l'ensemble des pays de l'Union est de 2 à 2,5 % du PIB.

« C'est donc aux plus nantis et aux plus grosses entreprises que profitent les mesures de défiscalisation. »

Comment le crime est-il organisé ? Les moyens sont variés. Cela va de l'argent circulant en liquide, et non répertorié, à l'organisation de sociétés paravents. Une société peut ainsi se défaire de sa fortune au profit d'un mandataire qui la gère pour les bénéficiaires, par exemple des organismes de charité. Il existe aussi des exemples fameux de « tours de passe-passe ». Le cas d'Amazon est bien connu. L'entreprise anglaise vend en ligne des livres en Angleterre et dans le monde entier à partir de stocks basés sur le territoire britannique. Mais le siège social étant basé au Luxembourg, l'entreprise prétend que l'activité passe par ce pays, justifiant ainsi l'application des règles fiscales luxembourgeoises et non britanniques. Le député Yann Galut vient de publier un livre chez Flammarion intitulé « Le pillage de l'État » qui est le fruit du

travail de la commission parlementaire à laquelle il a participé. Vous pouvez surtout regarder l'excellent reportage de Xavier Harel diffusé récemment sur Arte, et intitulé « Évasion fiscale, le hold-up du siècle ».

Un petit nombre se goinfre

Nous retiendrons, pour conclure l'injustice profonde faite à la solidarité instaurée par l'impôt. L'argent récolté par l'impôt est redistribué dans l'intérêt de toutes et tous. De l'école aux services de santé publics en passant par les infrastructures routières, jusqu'au système de retraite par répartition, il est vital pour nous de protéger ces biens communs et d'empêcher que l'intérêt d'un petit nombre pénalise l'ensemble des citoyennes et citoyens. Les grandes entreprises qui organisent la dissimulation de leurs bénéfices pour échapper à l'impôt bénéficient pourtant de ces infrastructures publiques. Leur salarié-es utilisent ces services comme tout un chacun, y compris le système de solidarité en cas d'accidents du travail. Il est donc normal qu'elles participent à l'effort commun. Il est impératif que des banques comme BNP Paribas cessent d'organiser pour leurs client-es les plus riches des montages financiers visant à les soustraire à l'impôt. Rappelons que ces mêmes banques ont été sauvées en 2009 de la faillite par des deniers publics.

L'évasion fiscale n'a jamais été aussi importante et, dans le même temps, l'écart de patrimoine entre les plus riches et les plus pauvres s'accroît ainsi que le nombre de milliardaires. Rappelons que le montant annuel des exonérations en France est de l'ordre de 30 milliards, le montant estimé de l'évasion fiscale est de l'ordre de 40 à 50 milliards par an. En comparaison, la nouvelle réforme des retraites qui implique un allongement de la durée de cotisation et une désindexation sur les prix a pour but de trouver un financement de seulement 7 milliards d'euros. La récupération des sommes de l'évasion fiscale et leur réinvestissement réel dans l'économie devraient permettre la création d'emplois, entraînant ainsi une hausse des cotisations sociales qui permettrait d'équilibrer ainsi les dépenses et de sortir de la logique du chacun pour soi et du développement de systèmes privés de financement des retraites et de la santé. ●

Marc Rêneaux

La crise est-elle passée ?

À Pôle Emploi la DG nie une quelconque crise en disant : « Si j'suis tombé-e par terre c'est la faute à SFR ». Mais en économie la crise est-elle derrière nous, normalisée et intégrée ? Voyons les faits.

Croissance en berne et hausse des taux

La croissance est atone (0.1%) quoiqu'en dise notre président qui joue la pythie alors qu'on ne voit rien venir. Jusqu'en Août le chômage est en progrès. L'embellie de septembre est trop récente pour en tirer une tendance. Le levier de la croissance attendue des pays émergents n'est plus ce qu'il était. Les BRIC (Brésil, Russie, Indes, Chine) faiblissent dans leur essor. Des réserves de croissance viendraient d'Afrique mais, depuis des siècles, l'Afrique a été pillée. Espérer qu'elle tire les pays européens et les USA est optimiste. Aux États-Unis une bataille de tranchées vient de s'achever entre le congrès, les représentant-es et la présidence. Ce conflit est loin d'être propice pour la croissance. Le système financier fait face à une augmentation globale du risque, à laquelle il contribue en contournant une régulation n'allant pas au cœur des choses, tentant de limiter la baisse des rendements auquel il était accoutumé.

Cela se traduit par une hausse des taux qui crée autant de problèmes. Des pays européens en déroute économique (Irlande, Portugal, Grèce et Italie) ont bénéficié de plans de sauvetage qui n'ont rien réglé. Il leur faut retourner sur le marché ou ils ne trouvent que des prêts à des conditions prohibitives. Et la dette reste la dette. Le gouvernement japonais présente comme un succès sa tentative de sortie de la déflation qui ne le doit qu'à l'augmentation de l'électricité, elle-même conséquence de l'accident de Fukushima. Il fait tourner la planche à billet.

La taxe sur les transactions financières, le projet phare des États européens pour reprendre l'initiative, sinon la main, sur la spéculation financière, causée majeure de la crise de 2008, est passée à la trappe. Elle serait illégale, car discriminatoire, selon le Conseil de l'UE. Il faut trouver autre chose, ce qui arrange bien le gouvernement français qui voulait lever le pied.

Les oligarchies financières responsables de la crise se sont reconstruites



et adaptées. Elles vont très bien, et Goldman Sachs reste aussi puissante. Quant aux paradis fiscaux (les plus importants sont en Grande Bretagne) ils se sont accommodés et prospèrent à nouveaux. À Chypre, la première banque du pays est désormais contrôlée les oligarques russes. On parlait de les évincer ...

Les dégâts de la guerre des monnaies se sont amplifiés. Les taux des obligations montent car les investisseurs préfèrent encore se garantir par des rendements assurés que de prendre des risques en actions.

Un équilibre mondial vacillant

Une intervention en Syrie, même benie par l'ONU, ce qui reste à vérifier, provoquerait un bond sur les prix de l'énergie ce qui n'est pas de nature à provoquer une relance économique. Et les banques centrales ? Elles interviennent chacune de leur côté, dans le désordre. La Fed devrait se décider à freiner timidement ses injections de liquidités mais vient de changer de point de vue, la Banque du Japon les poursuit et la Banque d'Angleterre reste sur le qui-vive. À la BCE, Mario Draghi se déclare prudent à propos des perspectives économiques. Il n'a pas épuisé ses cartouches et pourrait lancer un nouveau programme de prêts à long terme pour permettre de « rouler » la dette des établissements financiers qui ont souscrit 1 000 milliards d'Euros et peinent pour les rembourser à l'échéance qui s'approche.

Les recommandations vertueuses des G8 et G20 sont passées à la trappe et les causes de la crise restent ce qu'elles

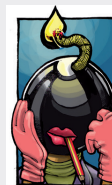
étaient avec en prime un nouveau savoir faire des crocodiles financiers. Le panorama social s'assombrit : notamment avec l'annonce par Elstat (le service grec des statistiques) de l'évolution du chômage chez les moins de 24 ans (six jeunes sur dix n'ont pas de travail). Au Royaume-Uni, le chancelier de l'Échiquier Georges Osborne annonce « des années de décisions difficiles » à venir, réaffirmant une politique d'austérité. La faute étant reportée sur la zone euro. La campagne électorale allemande a levé le voile sur le miracle allemand : trois millions de travailleuses et travailleurs gagnent moins de 6 euros de l'heure et un-e salarié-e sur cinq gagne moins de 8,50 € de l'heure (le smic est à 9,43 € en France). Huit millions occupent des emplois précaires à durée déterminée, à temps partiel et dans l'intérim, ou bien des « mini-jobs » plafonnés à 450 € par mois. Selon l'Insee les inégalités et la pauvreté progressent en France, le niveau de vie augmente pour la moitié de la population dont le revenu est supérieur à 1 630 € par mois mais diminue pour les autres. 8,7 millions de personnes (14,3 % de la population) vivent avec moins de 977 € mensuels, le seuil de pauvreté.

En Italie Silvio Berlusconi garde ses capacités de nuisance alors que la récession est en cours. En Grèce Syriza, à la gauche du Pasok, est en tête des sondages. Des centaines de milliers de Catalans ont réalisé une gigantesque chaîne humaine pour demander un référendum sur l'indépendance.

Au Portugal le centre droit prend les rênes de la politique économique en demandant des assouplissements à la Troïka. En France les sondages enregistrent la progression du Front national.

Cette crise est déroutante, les repères sont brouillés et les indicateurs ne sont plus les guides qu'ils étaient. Et quand on en sortira tout sera changé, et pas obligatoirement en mieux. Pour l'instant la finance tient la corde. La fin de la crise et un retour à la croissance sont pour l'instant des chimères. ●

Claude Kowal



● la rubrique à Désirée Ductible

Indigestion !

Une pizzeria de l'Illinois aux États-Unis offre une pizza gratuite aux femmes qui montrent leurs seins aux employés.

Je sais, je sais, certain-es trouveront ça drôle, voire pas si grave que ça. C'est toujours la même rengaine : « Ah, vous les féministes vous z'avez pas d'humour ! Franchement, vous pensez pas qu'y'a des trucs plus graves ? Faudrait p'têt revoir vos priorités, nan ? » Et bien non, y'a pas de petites victoires et pour monter en haut de l'escalier menant à l'égalité, et bien faut monter toutes les marches ! Alors chaque chose, parole, image, a toute son importance dans la grande construction du sexisme et de cesse, nous les féministes nous dirons que ça ne va pas ! Mais quand même... En temps de crise, avec mon boulot à temps partiel et mes 560 euros par mois, une p'tite pizza gratis, c'est pas mal non ? Et si je te montre ma « fougoune » j'ai droit à un coca ? Et pour avoir la paille, je fais quoi ?

Désirée Ductible



PÔLE EMPLOI FSU

ENSEMBLE, DÉBATTONS, CRÉONS, AGISSONS !



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snutefifsu.org

● Agent-es publics

Nous imposer face à la DG



À ce jour il reste au sein de Pôle Emploi quelques 5600 agent-es de droit public sous contrat de travail régi par le statut 1370-2003 du 31/12/2003 et par le décret 86-83 du 17 janvier 1986. Cependant depuis la fusion et encore plus avec l'arrivée du DG actuel, nous constatons un non-respect des droits de ces agent-es et une évaporation des compétences en termes de gestion administrative dans les services RH ainsi qu'à la DG. Partant de ce constat et afin de faire entendre la voix de nos collègues de droit public, le SNU a décidé, en son sein, la création d'un secteur statut public pour mieux les défendre et porter les revendications.

S'organiser pour faire valoir ses droits

Depuis le début du processus de fusion, le SNU Pôle emploi FSU défend les droits des agent-es publics par des propositions d'amélioration des droits de l'ensemble des agent-es de PE sur le principe du « meilleur des 2 » affiché à la fusion. Promouvoir les revendications des agent-es publics; faire émerger les discriminations existantes et les dénoncer; fédérer les adhérent-es SNU du statut 2003 et au delà, de l'ensemble des agent-es publics de PE, sont nos objectifs prioritaires. D'autres pistes de travail présentent un caractère d'urgence: repérer et alerter sur les indigences des services RH face aux sollicitations des agent-es statutaires, afin qu'il y ait une formation dispensée vers les équipe RH portant sur la connaissance des règles liées au statut public (SP); faire respecter la fréquence des réunions semestrielles des DSC sur les questions relevant du champ collectif du SP (ceci en réponse à la disparition des CCPN et des CCPR); mutualiser les travaux des différents groupes régionaux Statut Public; mettre à disposition des membres expert-es « Statut Public » pour des formations locales ou régionales.

Des actions sont d'ores et déjà engagées

Plusieurs agent-es publics ont engagé des actions en justice, pour discrimination portant sur le choix des valeurs. Le but est de faire établir que la DG de Pôle Emploi a discriminé les agent-es ayant fait le choix de conserver le statut public (proposition salariale faite à l'ensemble des agent-es publics à

- Nous recenserons
- toutes les difficultés liées
- à une application des
- textes non respectueuse
- du statut des agent-es
- publics, à travers les
- réponses apportées
- par les services RH

l'ouverture du droit d'option). L'une de nos collègues engage également une procédure pour inégalité de traitement entre Public/Privé. Il s'agit de faire condamner l'État français par la Cour de justice européenne, puisque la dualité droit public/droit privé n'existe pas dans les autres pays

de la Communauté européenne. La CJCE pourrait condamner la France à appliquer le droit le plus favorable au justiciable sur le fondement de la Directive de 2006. Si la procédure aboutit, l'ensemble des agent-es publics pourrait engager une procédure similaire. Le SNU Bourgogne a déposé une plainte au tribunal administratif contre la note « Congés annuels » par laquelle le DG remet en cause le droit des agents publics.

Faire appliquer le statut public

Nous recenserons toutes les difficultés liées à une application des textes non respectueuse du statut des agent-es publics, à travers les réponses apportées par les services RH des différentes régions/Etablissements. Nous saisissons le DG pour demander l'application à l'identique sur l'ensemble du territoire du Statut public. Pour y parvenir, nous exigeons la formation d'un-e agent-e des services RH par région/établissement au Statut public. Notre statut est vivant. Nous allons lancer plusieurs études, avec comparaison droit privé portant sur les mutations : (mutation, recrutements externes) ; les promotions et saut de coefficients) ; les opérations

de carrière : (augmentation) ; le nombre de sélections internes ouvertes depuis le 01/01/2009 niveau par niveau ; le nombre de postes diffusés région par région et niveau d'emploi par niveau d'emploi en comparaison des effectifs de chaque région (niveau par niveau). Par ailleurs, nous allons comparer les droits en nous appuyant sur le livret des droits du SNU : dans le but de proposer de nouveaux droits. Nous mènerons également une action contre la note « mobilité interne »

Pour terminer, de nombreuses pistes seront explorées dans les prochains mois, portant sur l'étude de passerelles vers les différents ministères de la Fonction Publique ; des actions concernant le Complément Collectif Variable ; le dossier « Classification » ; appuyer et soutenir les agent-es menant des actions juridiques dans le cadre de discriminations constatées ; interpeller le DG sur la carence CPLU en Corse et à PES alors que Pôle Emploi est un EPA national et ne respecte donc pas les textes fonction publique régissant les Commissions Paritaires Administratives. ●

Le secteur agents-es publics du SNU.



Charlotte Delbo

à lire, voir, entendre ●

Au panthéon des grands hommes il n'y a peu de femmes. Partant de ce constat des femmes en appel à l'opinion. Une des femmes proposées est Charlotte Delbo. Une biographie est sortie récemment chez Fayard, elle est édifiante.



Aux USA elle est considérée comme l'équivalente de Primo Lévi. Voyez par vous-même en lisant son premier livre : « Aucun de nous ne reviendra » qui est d'une extraordinaire puissance. On connaît « Si c'est un homme » de Primo Lévi, « l'espèce humaine » de Robert Antelme, « l'univers concentrationnaire » de David Rousset et « L'écriture ou la vie » de Georges Semprun qui sont autant de chef-d'œuvres qui permettent d'approcher la réalité de ce que furent les usines de mort. Le livre de Charlotte Delbo a cette force. Charlotte Delbo est mariée avec un militant communiste membre de l'appareil du Komintern. Elle milite aussi bien sûr mais son métier, son apostolat, c'est

le théâtre. Par un concours de circonstance elle devient la secrétaire de Louis Jouvet et devient quasiment son bras droit en participant à tous les montages à l'Athénée. Elle et son mari tombent dans un piège de la police. Lui est fusillé et elle, déportée à Auschwitz Birkenau avec ses compagnes du réseau avec Danielle Casanova et Marie Claude Vaillant-Couturier. En tout deux cents trente femmes. Quarante neuf en reviennent. À son retour elle écrira « Aucun de nous ne reviendra » mais attendra vingt ans pour le publier. D'autres livres suivront, aussi fort. Elle en revient détruite, comme on revient de la mort mais trouve avec

le temps la force de se reconstruire et de raconter. Impossible de ne pas lire ses livres et ses poèmes d'une force inouïs. Elle reprend une activité avec Jouvet et à sa mort devient la secrétaire d'un autre personnage mythique, le philosophe Henry Lefèbvre.

Dans toute son œuvre elle dit et célèbre le courage des femmes, ses compagnes à Birkenau. Militante passionnée des droits de l'homme elle combat les injustices, toujours au service des plus faibles. Une conscience dans le siècle. Sa place au Panthéon, pour rétablir cette parité post mortem, ne serait que justice. ●

Claude Kowal



Baromètre social : la méthode Coué continue à se mettre en place.

La publication (un 31 juillet...) de l'analyse par la DG des résultats du 2^{ème} baromètre social laisse pantois. Que l'établissement ait besoin de s'accorder un auto-satisfecit et de se remonter le moral en ces temps difficiles, on le comprend. Mais si une partie des indicateurs a un peu progressé, la synthèse des résultats mise en avant par la DG, qui sera le document consulté par la majorité des agent-es, faute de temps, ne présente que le petit bout de la lorgnette et ne cible dans les points de progrès que ce qui ne dérange pas trop.

La DG fait l'impasse sur certaines données

Des indicateurs ont régressé. Ainsi, seuls 29 % des agent-es (contre 32 % au premier baromètre) estiment que Pôle emploi offre des chances égales à l'ensemble des agent-es. Globalement, les personnes répondants « tout à fait d'accord » avec les affirmations restent très peu nombreuses pour la plupart des items. Il faut y ajouter les « plutôt d'accord » pour arriver souvent à des scores à peine corrects. Ainsi, même si 75 % des agent-es comprennent « leur contribution à l'atteinte des résultats », seuls 23 % le font complètement et 25 % ne le comprennent pas.

Les résultats atterrants sur plusieurs points :

- Nous avons notamment remarqué que seuls 15 % des agent-es ont une vision totalement claire de ce que l'on attend d'elles-eux au niveau de leur travail, 49 % sont plutôt d'accord, mais surtout 36 % n'ont pas de vision de ce que l'on attend d'elles-eux ! 41 % ne disposent pas du soutien et 60 % pas du temps nécessaire pour faire correctement leur travail...
- 60 % considèrent qu'il n'y a pas de reconnaissance de leur travail. Le reste des résultats sur les possibilités d'évolution (p 6) montre bien le malaise des agent-es.
- L'établissement se félicite de l'adhésion des agent-es aux orientations du plan stratégique Pôle emploi 2015 ? Mais presque 50 % des agent-es disent que le changement est trop rapide, et seuls 35 % estiment que ces changements vont dans la bonne direction...
- Sans compter que l'on ne trouve que 16 % qui pensent que le fonctionnement général de Pôle emploi va en s'améliorant, 39 % estimant qu'il se dégrade.

• Nous avons remarqué que seuls 15 % des agent-es ont une vision totalement claire de ce que l'on attend d'elles-eux au niveau de leur travail

Doute et scepticisme

État d'esprit des agent-es (p 25) : seuls 8 % osent citer le mot « confiant » ; elles-ils sont par contre 19 % à demeurer sceptiques (+ 3 %), 12 % se déclarant même désorienté-es. Et près des ¾ des agent-es estiment que les actes métiers ne sont pas clairs et simples.

Concernant le management, la coupure entre les managers et les agent-es reste malheureusement forte. Près d'un tiers des agent-es ne se sentent ni informé-es, ni soutenu-es dans les situations difficiles par leurs managers. Ce qui devrait interpeller la DG, c'est que les agent-es savent pourquoi. Elles-ils estiment à plus de 55 % que leurs managers de proximité n'ont pas les moyens de travailler correctement. Et 42 % des managers abondent dans ce sens...

Seuls 29 % des personnes sondées considèrent que le système de décision est efficace à Pôle emploi !

L'analyse de l'inefficacité est d'ailleurs assez éloquent (cf p11). Nous sommes loin de la simplicité et de la confiance prônée dans les belles affiches PE2015.

Si le SNU partage le souci de l'établissement de ne pas en rajouter dans la sinistrose ambiance et de voir Pôle emploi évoluer vers plus d'efficacité, une meilleure prise en compte des agent-es et des usager-es, il est de son devoir d'attirer l'attention de l'établissement sur les difficultés réelles et les attentes des agent-es. Pôle emploi 2015 n'est pas un remède miracle et les changements à la hussarde et trop répétés ne font qu'alourdir la charge de travail qui pèse sur tous, sans donner un vrai sens à notre travail. ●

Michel Ramillon

la rubrique
à Guy Yotine



Les gay noces de mes potes

Il se trouve que j'ai des potes concernés par le mariage gay. Je me réjouis à la pensée de leurs prochaines unions devant Monsieur le Maire. Ils savent que ma modeste personne peut faire un témoin tout à fait honorable, sachant rester digne en toutes circonstances. Je tiens à leur disposition les ingrédients indispensables à toute noce réussie. L'oncle rougeaud qui raconte des histoires salaces à l'intention des mamies. Je peux fournir cinq ou six exemplaires de ces dernières, colliers de perles et brushing choucroute garanti années cinquante. J'ai en réserve toute une tripotée de mômes tous plus agaçants les uns que les autres qui sauront foutre la zizanie avec application ainsi que toute la panoplie des adolescents boutonneux et des jeunes filles en fleur parfaitement compétents-tes pour se becoter dans les coins et recoins de l'indispensable salle polyvalente ripolinée de frais d'un seyant blanc cassé. J'ai la liste de toutes les réjouissances indispensables : le coussin péteur ; la chenille et la danse des canards ; le jeu de la patate ; le passe-feuille ; l'imitation du cri du cochon, etc... qui garantissent le ridicule à tous les participants. Lors du vin d'honneur, on ne saura se passer des petits pains au lait garni de jambon, des toasts aux oeufs de lump et du mousseux tiède. La fête sera animé par Décibel, le DJ qui porte bien son nom, avec sa sono de 500 watts. Mireille Mathieu, Pascal Obispo, Claude François, les hurleuses québécoises et la Star Academy, vont se succéder, sans oublier André Verschure pour les plus âgés. Pour le repas, je suggère le menu suivant :

Entrée

Velouté nuptial (soupe en boîte)
Hors d'oeuvre
Le roi des mers en sa livrée océane
(saumon surgelé et mayonnaise en pot)
Le délice de Bayonne et son ami de Cavailon
(jambon cru et melon)

Plats

La princesse de la ferme forestière
(pintade asséchée et champignons en boîte)
La pièce de boeuf et sa farandole potagère
(semelle de barbaque et macédoine de légumes surgelés)
Pour achever
(c'est le cas de le dire)
La ronde des trésors du terroir
(emmental pasteurisé et camembert pas fait)

Dessert

Le bonheur des mariés (es) (pièce montée
de chou à la crème rance juchée de deux mariés(es)
en plastique)
Le tout arrosé de vin blanc (AOC Velours de l'estomac) et
de vin rouge (AOC Domaine du Marquis de l'Ulçère.)

Bonnes noces pour toutes et tous mes potes et potesses gays et lesbiennes. Y'a pas de raison qu'ils n'aient pas de noces aussi barbantes que celles infligées aux hétéros depuis des lustres !

PS ! J'oubliais, les gendarmes seront à la sortie, comme pour toute noce qui se respecte...

Guy Yotine

La gouvernance européenne s'étend aux salaires

Sur le plan institutionnel, l'attention portée aux salaires dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique résulte principalement de la combinaison de quatre nouveaux processus: le Semestre européen (septembre 2010), le paquet législatif dit « Six pack » (septembre 2011), le Pacte dit «Euro+» (mars 2011) et le « pacte budgétaire » de mars 2012. Le mécanisme de détection et correction des déséquilibres excessifs (« Six pack ») définit un seuil d'alerte de +9% sur trois ans pour l'évolution des coûts unitaires nominaux de la main d'œuvre dans les pays de la zone euro.



Une politique de déflation salariale ?

Le Semestre européen établit un lien entre la gouvernance budgétaire et celle des salaires. Les États signataires du « Euro+ Pact » s'engagent à mettre en œuvre des mesures visant à renforcer la compétitivité et à maîtriser la croissance des coûts salariaux au travers du réexamen des mécanismes de détermination des salaires et de l'orientation des conventions collectives dans le secteur public.

En 2013, onze pays de la zone euro ont fait l'objet de recommandations portant sur les salaires, dont trois (Grèce, Chypre, Portugal) dans le cadre des programmes d'ajustement négociés avec la Troïka et conditionnant l'octroi des aides européennes. Ces recommandations visent principalement trois types de réformes: la suppression des dispositifs d'indexation des salaires sur les prix (Belgique, Chypre, Malte); la refonte du salaire minimum dans les pays où son niveau est considéré comme trop élevé ou « trop inflationniste » (Grèce, Portugal, France, Slovaquie, Chypre); la flexibilisation et la décentralisation des négociations collectives.

La Confédération Européenne des Syndicats a qualifié ces réformes de « décentralisation forcée des négociations salariales » et a mis en avant les dangers associés à une politique de déflation salariale conduite en contradiction des Traités communautaires. Les travaux de l'Institut Syndical Européen mettent en évidence l'absence, dans plusieurs pays, d'une base démocratique dans le processus d'adoption des réformes.

La pression sur les systèmes de négociation collective va se maintenir. Les réformes mises en œuvre, principalement à partir de 2012, induisent des bouleversements profonds dans les systèmes de négociation collective, tout particulièrement dans les pays en difficulté. Mais, à l'exception de l'Allemagne, de l'Autriche et des Pays-Bas, quasiment tous les pays de la zone euro envisagent ou ont déjà mis en œuvre des réformes touchant la détermination des salaires.

Une nouvelle divergence des évolutions salariales

On peut d'ores et déjà constater une nette divergence dans l'évolution des salaires nominaux entre le Nord (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, Pays-Bas) et le Sud (Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Portugal) de la zone euro. Les salarié-es des pays de la zone euro les plus affecté-es par la crise ont par ailleurs vu leur pouvoir d'achat doublement amputé, du fait de la stagnation voire de la baisse des rémunérations mais aussi en raison des hausses de fiscalité qu'elles-ils ont subies.

Le principal argument invoqué par la Commission européenne en faveur de la surveillance des salaires est que les déséquilibres des paiements courants dans les pays du Sud proviennent d'une croissance excessive des salaires qui aurait dégradé leur compétitivité. Mais cette thèse ne correspond pas à la réalité observée parce qu'elle oublie le rôle de la demande et celui du comportement de marge des entreprises exportatrices.

• L'origine des déséquilibres avant la crise au sein de la zone euro s'expliquerait plutôt par une croissance excessive de la demande intérieure

Le rôle prépondérant de la demande dans le rééquilibrage

Le lien entre l'évolution de la compétitivité et les performances à l'exportation n'est pas établi sur le passé, comme le reconnaît la Commission européenne elle-même dans plusieurs documents. L'origine des déséquilibres avant la crise au sein de la zone euro s'expliquerait plutôt par une croissance excessive de la demande intérieure dans un contexte de bas taux d'intérêt et d'encouragement à l'endettement.

Depuis 2009, les soldes des transactions courantes se sont partiellement

réajustés, principalement en raison du redressement des soldes extérieurs de l'Espagne et, plus récemment, de l'Italie (tandis que l'excédent des transactions courantes est resté élevé en Allemagne). Seule une faible part de ce redressement s'explique par l'évolution de la compétitivité-coût. Le rôle de la demande intérieure (en chute avec un impact sur les importations) est à nouveau prépondérant.

L'amélioration de la compétitivité-coût profite d'abord aux marges

Les différences de compétitivité-coût ne se traduisent pas automatiquement par des différences de compétitivité-prix, parce que les entreprises exportatrices ajustent leurs marges et adoptent des stratégies de prix différentes selon les marchés. Un constructeur automobile pourra par exemple choisir de localiser la production d'un modèle dans un pays où la compétitivité-coût est plus favorable et les marges plus élevées.

La compétitivité-prix doit donc être décomposée en plusieurs éléments: les coûts unitaires relatifs, les prix relatifs à l'export, et enfin, pour les échanges hors zone euro, le change effectif nominal. Les indicateurs fournis par la Commission européenne permettent d'effectuer cette décomposition. Elle montre que l'évolution du taux de change nominal de l'euro a été le facteur prédominant, puisqu'il explique les trois quarts de l'évolution de la compétitivité-prix des pays de la zone. **suite page 10**

suite de la page 9

... Le second constat est que la compétitivité-prix et la compétitivité-coût ont divergé au sein de la zone euro. Les entreprises des pays du Nord ont plutôt eu tendance à compresser leurs marges. Mais dans les pays du Sud, où l'amélioration de la compétitivité-coût a été la plus nette, les entreprises exportatrices ne l'ont pas répercutée intégralement dans leurs prix et l'ont consacrée à l'amélioration de leurs marges.

Conclusion: risques et limites de la thérapie salariale

La politique de modération salariale imposée dans plusieurs pays de la zone euro ne se borne pas à un ajustement des coûts relatifs du travail visant à réduire les déséquilibres macroéconomiques. Elle va beaucoup plus loin, car elle s'accompagne de réformes dont les effets ne se font pas encore pleinement sentir mais qui sont porteuses d'une fragilisation durable des systèmes de négociation collective. Et cette tendance risque de s'accroître dans la mesure où la pression sur les salaires devrait rester très forte dans un avenir immédiat.

La Confédération Européenne des Syndicats a qualifié ces réformes de « décentralisation forcée des négociations salariales »

Cette thérapie salariale soulève en outre une question de fond, celle de savoir si elle constitue une réponse adéquate aux déséquilibres des balances des paiements courants qui se sont accumulés au sein de la zone euro au cours de la dizaine d'années qui a précédé la crise. En tout cas, la résorption récente de ces déséquilibres ne semble pas suivre les canaux conformes aux vertus supposées de la modération salariale, comme le montrent deux des principaux constats mis en lumière dans cette note :

Odile Chagny
Centre Etudes & Prospective
Groupe ALPHA

(1) La modération salariale aurait dû conduire, via une amélioration de la compétitivité-prix, à un regain d'exportations. En réalité, la réduction du déficit extérieur des pays du Sud est principalement passée par le canal de la chute de la demande intérieure.
(2) La modération salariale aurait dû permettre de restaurer la compétitivité-prix. En réalité, elle a été consacrée en grande partie à un rétablissement des marges de profit, notamment à l'export. ●

* Pour en savoir plus : <http://www.groupe-alpha.com/fr/etudes-prospective/publications/notes-cep.html>

● Réforme des retraites

De timides avancées, beaucoup de reculs.

L'avant projet de loi « garantissant » l'avenir des retraites a été présenté fin août. La pérennité de notre système de retraite basé sur la solidarité intergénérationnelle n'en est pas garantie pour autant. Malheureusement, l'Assemblée nationale a voté la réforme le 15 octobre dernier...

Quelques replis stratégiques

Constatons tout d'abord que le gouvernement, se rappelant les fortes mobilisations de 2010 sur ces sujets, n'a pas osé reprendre à son compte certaines des préconisations du rapport MOREAU particulièrement pénalisantes. Finalement, il n'y aura pas d'augmentation de la CSG aussi bien pour les personnes actives que pour les retraités-es. La suppression de l'abattement de 10% n'est plus à l'ordre du jour. Le mode de calcul des pensions des fonctionnaires et des régimes spéciaux ne sera pas modifié. Et, plus fondamentalement, l'âge légal de départ à la retraite n'est pas remis en cause. Ce sont d'abord les hausses de cotisations qui concerneront l'ensemble des salarié-es. Elles augmenteront de 0,3 point d'ici à 2017 pour les salarié-es de tous les régimes et pour les entreprises. Cette hausse sera progressive : 0,15 point en 2014 et 0,05 point pour les trois années suivantes.

La durée de cotisation va être allongée, passant à 43 ans en 2035 avec un allongement d'un trimestre tous les trois ans à partir de la génération née en 1958. Selon une simulation de la société Optimaretraite pour « Le Monde », cela représentera une perte de 1018 € pour une personne ayant un salaire médian de 25000 € annuels qui a commencé à travailler à 20 ans et a 43 ans de cotisations. Là aussi toutes les catégories de salarié-es seront concernées. Les 5,5 millions de retraités-es bénéficiant de la majoration de pension de 10% pour avoir élevé trois enfants verront cette majoration fiscalisée à partir du 1er janvier 2014 soit une perte de 197 € par an pour un salaire médian de 25 000 €. Comme si cela ne suffisait pas, l'ensemble des retraités-es seront touchés par le report de la revalorisation des pensions du 1er avril au 1er octobre. On peut ainsi parler d'une désindexation des salaires à durée limitée qui pourrait ouvrir un jour la voie à une désindexation plus durable d'autant plus

que les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO l'appliquent déjà. Tout cela s'ajoute aux mesures déjà en place comme la récente CASA - contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie - de 0,30%, la disparition de la ½ part fiscale pour les célibataires, veuves et veufs ayant élevé un enfant et l'augmentation de la TVA en 2014.

Quelques timides avancées

Pour mieux faire passer la potion amère, quelques mesures, certes timides mais tout de même bonnes à prendre, ont visé à cibler des publics spécifiques et à corriger des injustices flagrantes. Les salarié-es soumis à des conditions de travail difficiles (charges lourdes, travail de nuit, travail répétitif etc.) bénéficieront d'un compte pénibilité alimenté par un point par trimestre passé dans ces situations pénibles avec un plafond de 100 points. Ces derniers pourront être utilisés pour suivre une formation ou travailler à temps partiel ou partir plus tôt en retraite. Les femmes verront désormais tous leurs trimestres de congés maternité réputés cotisés et les apprenti-es leurs périodes d'apprentissage validées quelle que soit la rémunération. Le temps partiel sera un peu mieux pris en compte puisqu'un trimestre sera réputé acquis avec 150 h Smic de cotisation au lieu de 200 h aujourd'hui. D'autres catégories spécifiques verront quelques avancées : les polypensionnés-es (avec un calcul des pensions amélioré), les anciens exploitants agricoles et leurs conjoint-es (avec une revalorisation de leur pension et un minimum de 75% du SMIC pour une carrière complète), les handicapés-es. La validation des périodes de formation et de chômage devrait être un peu étendue. Mais les conditions de rachats de trimestres par les anciens étudiant-es ne seront pas très incitatives. Enfin, on nous promet une simplification et une meilleure

lisibilité du système des retraites. En espérant qu'il ne s'agit pas d'une simple déclaration d'intention.

Une réforme qui ne répond pas aux questions de fond

De façon plus fondamentale cette réforme ne corrige en rien les inégalités de revenus, ni n'amorce le début d'une réforme fiscale toujours promise mais aussi toujours reportée aux calendes grecques. Non seulement elle ne taxe pas le capital, mais elle envisage des mesures compensatoires pour les entreprises. Elle pénalise les salarié-es avec les augmentations de cotisations et handicape lourdement les jeunes avec l'allongement de la durée de cotisation. On ne sera pas étonnés que ces derniers soient plus en plus sceptiques par rapport à la solidarité intergénérationnelle et soient tentés par des solutions de plus en plus individualistes. Enfin elle ne prend pas suffisamment en compte les difficultés vécues par celles et ceux qui ont les plus basses pensions. Une retraite inférieure au SMIC ne devrait plus exister. ●

La commission nationale des retraités-es du SNU





100% Web De l'isolement au virtuel

Bientôt, la région Haute-Normandie sera pilote pour cette énième nouvelle modalité de suivi des demandeuses et demandeurs d'emploi. Encore une région pilote - d'ailleurs je n'ai pas compris la subtilité de la différence entre pilote et expérimentation mais passons. C'est encore une nouveauté que doivent subir les demandeurs d'emploi et les personnels.

Je ne vais pas m'étendre sur la mise en œuvre pratique et sur l'interrogation légitime à propos du bien fondé de la plus-value d'un tel suivi dématérialisé quoique... Outre le fait d'un gain de productivité, à terme, évident recherché par le DG, si cet accompagnement s'étend à tous dans toutes les agences - et le Directeur régional Haute-Normandie ne verrait pas pourquoi ça ne le serait pas, comme il l'a déclaré lors de la réunion du comité d'établissement du 26 septembre dernier, gain de productivité issu du Lean Management oblige - c'est bien quelque chose de plus pernicieux qui se prépare. En effet, il s'agit d'éloigner des demandeurs des agences, de tous contacts physiques, de toutes interactions humaines. Alors on va me répondre qu'il y aura des risques d'agressions en moins ? Certes. Quoique...

On le sait toutes et tous, la majorité des demandeurs sont fragilisés de par leur situation, à laquelle il faut ajouter la stigmatisation dont ils font l'objet. Ils se trouveront alors encore plus isolés et sans doute en ayant le sentiment d'être encore plus éloignés de l'emploi. On nous bourrait le crâne, il y a peu avec le fameux parcours d'accès à l'emploi. Pas certain qu'il passe par le 100% web.

On nous parle du 100% web pour ces mêmes demandeurs qui, depuis la mise en place de la modalité d'accompagnement estampillée PE2015 cherchent toujours à savoir comment rencontrer leurs conseiller-es en agence ! 100% web c'est moins de demandeurs en agence, donc une impression de moins de chômage, moins de problématique à régler. 100% web c'est virtualiser le demandeur, le chômage et le travail des conseiller-es !

Ne vous étonnez pas un jour que votre boulot devienne virtuel, réellement virtuel, si virtuel qu'on n'aura bientôt plus besoin de vous ! ●

Nicolas Boissy

Malaise, mal-être, maltraitance

Le suicide début septembre d'un cadre supérieur de Pôle emploi a touché l'ensemble des personnels. D'abord en Rhône Alpes, sa région d'origine puis partout en France, en fonction des réseaux, du degré d'information des personnels et des réactions syndicales. Depuis le début de l'année, trois cadres ont mis fin à leurs jours. Ces situations dramatiques doivent être évoquées avec prudence. Par respect pour les victimes et leurs proches, en premier lieu. Mais on ne peut faire comme si rien ne s'était passé.

Une situation préoccupante

En outre, depuis plusieurs mois, le SNU a recueilli un nombre alarmant de témoignages de cadres et managers de proximité se plaignant de maltraitances au travail. Oui. Il se passe quelque-chose à Pôle emploi. Et quelque-chose de grave.

Sur différents sites/blogs, tel que les « Irritants de pôle emploi » ou sur les réseaux sociaux des agents s'expriment. Cet été, les cadres du SNU, bien avant la mort de notre collègue, avaient déjà adressé un message fort pour recueillir des témoignages, et au quotidien les équipes SNU régionales agissent aux côtés des agentes et agents, face à une Direction qui déploie PE 2015 à marche forcée comme elle en a l'habitude depuis la fusion.

- L'Établissement, bien que
- sous les feux des projecteurs
- à l'externe, vit à l'interne
- des situations où opacité
- et brouillard sont les lignes
- directrices.

Plus largement, il s'agit d'essayer de comprendre ce qui se passe à Pôle emploi où jamais autant d'agents-tes ne se sont plaints-tes d'un mal être au travail, toutes catégories professionnelles confondues, même si c'est actuellement le malaise des cadres qui apparaît au grand jour.

Il y a clairement un climat qui favorise, sinon encourage, la maltraitance au travail. Cette question ne doit pas être sous-estimée. Nous devons mesurer la situation et construire collectivement des réponses adaptées face à une Direction déterminée à atteindre ses objectifs coûte que coûte.

La population cadres à PE a été depuis la fusion le vecteur de la politique de l'établissement. La DG leur a demandé de porter à bouts de bras, et sans aucune marge de manoeuvre, les différents dossiers, dans la précipitation et sans concertation. Tout comme pour le reste du personnel, la tactique a été de « diviser pour mieux régner ». Depuis le début de la mise en œuvre de Pôle emploi 2015, les cadres sont pressés comme des citrons. Au point, parfois, de faire subir aux salariés placés sous leur autorité les pressions dont ils sont eux-mêmes les victimes.

Il n'est pas normal de souffrir au travail !

L'organisation Pôle emploi serait elle à ce point pathogène ? La violence institutionnelle est à l'œuvre à Pôle Emploi. Bien sûr il ne s'agit pas de violences physiques mais de violences psychologiques. L'Établissement, bien que sous les feux des projecteurs à l'externe, vit à l'interne des situations où opacité et brouillard sont les lignes directrices. La transparence n'existe pas et l'exclusion est un phénomène craint mais attendu. La DG veut faire plier l'encadrement. Pour ceux dont l'échine est insuffisamment souple, tout est bon : placardisation où l'on vous donne un bureau, ou non, mais où l'on vous retire vos missions, diffusion de votre poste sans vous en avertir au préalable, mutations forcées où sous couvert de modification d'organigramme votre poste disparaît. Il y a également des incitations au départ pour les indésirables.

Actuellement à la DG par exemple, des responsables de service sont écartés de leur poste, rattachés hiérarchiquement à celles et ceux qu'hier encore, ils/elles dirigeaient. Et cela se déploie actuellement dans certaines régions. Et après ? La Direction va s'attaquer à tout le réseau ?

Au nom de la réduction des coûts et des gains de productivité, toutes les méthodes sont bonnes. Tout est pensé, programmé, pour agir à chaque fois sur des catégories professionnelles différentes, pour empêcher la construction de résistances. Il ne tient qu'à nous, agents et agentes, cadres et non-cadres, syndiqué-e-s ou non, de nous affranchir de ce lean management destructeur et anxiogène. Libérons la parole, partout et résistons ensemble selon le vieil adage qui fait que l'union fait la force.

Ne laissons pas cette direction détruire nos métiers, nos valeurs, nos personnes. Oui un autre Pôle emploi est possible et ensemble nous pouvons, nous devons l'exiger ! ●

Sabrina Mallet

- Au nom de la réduction
- des coûts et des gains de
- productivité, toutes les
- méthodes sont bonnes.

Paroles de cadres supérieurs

Ah ! Qu'elle est compliquée cette question du malaise (ou du mal-être) des cadres aujourd'hui à Pôle emploi! Certains voudraient vite l'évacuer, dans le meilleur des cas par impuissance. Comment s'emparer d'un sujet aussi diffus ? dans le pire des cas par dénégation (questions d'égo, questions de riches...) d'autres voudraient brandir à la place la seule question de la maltraitance et en déduire l'existence majoritaire à Pôle emploi de petits chefs ou autres pervers.

Une maltraitance institutionnelle ?

Peut-on simplement dire que si l'on définit le malaise comme une sorte d'inquiétude ou de gêne résultant de causes obscures, alors, oui, les cadres méritent d'être entendus et écoutés plus qu'ils ne le sont aujourd'hui. Cela permet d'aborder la question de la maltraitance à propos de laquelle la première chose à faire est de la qualifier concrètement et objectivement. La mise en place de Pôle emploi a créé sans nul doute des situations RH délicates. Même si la prise en compte de ces situations a pu se faire, le plus souvent, dans le respect des personnes et du fonctionnement institutionnel, il n'en reste pas moins qu'elles ont pu être vécues douloureusement, parfois violemment et qu'aujourd'hui encore des collègues sont en souffrance pour n'avoir pas été accompagnés de façon pertinente.

A l'inverse, d'autres situations relèvent à l'évidence de la maltraitance définie comme le fait de négliger ou d'infliger de mauvais traitements à une personne qu'on a sous son autorité. Ne

serait-ce que statistiquement, la DG devrait simplement admettre ce fait et chercher à l'éradiquer là où des choses désagréables lui remontent aux oreilles plutôt que de l'ignorer et de tenter de brandir à la place la valeur éculée de « confiance » qui, dans ces circonstances, ne veut plus rien dire et, de fait, rajoute au malaise et au cynisme ambiant.

Le SNU réclame des vrais lieux d'expression pour un encadrement adulte et responsable

Le SNU réclame des vrais lieux d'expression pour un encadrement adulte et responsable et non pas seulement des lieux aussi balisés que « l'Université du management » que propose la DG avec pompe et outrecuidance. Nous voulons que soit données des occasions d'interroger (ou de réinterroger) le fait d'être « manager » ou « cadre », deux situations qui ne se recouvrent pas toujours.

Changer la donne

Le « malaise » des cadres est forcément multi-déterminé : il peut être induit par des dysfonctionnements institutionnels, voire des comportements inadmissibles, il est sans doute aussi lié à des problématiques personnelles, comme celles de cadres ne souhaitant plus l'être. Comment l'exprimer ? Comment être sûr d'être correctement accompagné et non pas seulement et irrémédiablement déclassifié ?

D'autres situations existent, telles celles de cadres restant en poste, sans accompagnement et qui souhaiteraient être aidés sur leurs pratiques managériales.

Être cadre, c'est être en situation de pouvoir : pouvoir sur les décisions à prendre, sur la mise en œuvre de celles-ci, sur les hommes et femmes qui les mettront en œuvre. Si cette notion du « pouvoir » est centrale dans la problématique du statut cadre, comment peut-on la contextualiser à Pôle emploi, selon son histoire, son organisation, sa structure ?

Question subsidiaire : quelles harmoniques avec le malaise sociétal français actuel (société donc nous sommes aussi les acteurs au quotidien) ? Chacun à sa place porte et assume les grands enjeux actuels qui réinterrogent « le pour quoi et comment vivre ensemble, le pour quoi et le comment bâtir un à venir ». Et plus particulièrement les cadres, parce qu'ils sont en situation de « pouvoir », ils sont de fait en devoir de rendre compte de leur propre exercice du « pouvoir » et de ses résultats citoyens.

Pour terminer, convient de préciser qu'il y a toujours – à Pôle emploi comme ailleurs - des cadres porteurs de perspectives, d'envie d'agir, parce qu'ils ont choisi de devenir cadre dans un établissement au cœur de la société actuelle, des femmes et des hommes qui donnent « envie ». Cela peut valoir le coup d'en tenir compte et d'en discuter intelligemment. ●

Jean Cadre & Hermann Agère *

* Hélas, à Pôle emploi, la liberté de parole est restreinte...

● à lire, voir, entendre

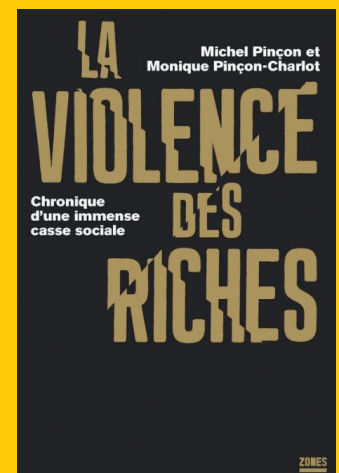
La Violence des riches

« Dans le monde de l'argent, il n'y a d'autre valeur que celle des profits à deux chiffres. On peut pratiquer pour cela un œcuménisme financier de bon aloi : c'est un proche du Front national de Marine le Pen qui, selon la presse, a ouvert en 1992 le compte de Jérôme Cahuzac à la banque UBS en Suisse. Dans les affaires il faut savoir utiliser les compétences, quelles que soient leurs origines. »

Voici ce que l'ont peut lire à la page 51 du dernier ouvrage des Pinçon-Charlot. Avec force arguments, faits précis minutieusement étudiés, datés et détaillés, les auteur-es exposent les perméabilités multiples qui font que ce n'est pas la politique qui dirige la France et le Monde, mais une finance prédatrice et dominatrice. En premier lieu, la perméabilité entre la politique et le monde des affaires et de la finance. Ensuite, la perméabilité gauche/droite qui explique pourquoi les politiques économiques et sociales menées par l'UMP et le PS sont identiques, à quelques détails près, et que votre bulletin de vote ne pèse rien face aux monstrueux flux financiers. À la lecture de ce livre, vous découvrirez les collusions entre politiciens, financiers et affairistes de tous poils qui ont façonné, progressivement, l'oligarchie qui nous gouverne, dont l'élite

est produite par l'ENA, HEC et les réseaux qui régissent un système de cooptation contre la démocratie. Vous comprendrez pourquoi, depuis des décennies, le chômage et la misère ne sont pas conjoncturels mais structurels. Vous comprendrez que les coupables affichés en commun, par tous les pouvoirs qui se succèdent, le pauvre, l'assisté, l'immigré-e ou la personne au chômage servent de paravents aux véritables responsables de la crise et du chômage dont on ne parle quasiment jamais dans les médias : les fonds spéculatifs, les banques rapaces et autres prédateurs qui ne partagent qu'une seule « valeur » : la cupidité. Mais, surtout, vous prendrez conscience que le capitalisme moderne s'attaque désormais à ce qui fonde notre société : la démocratie.

Claude Cherblanc



Chronique d'une immense casse sociale / Michel Pinçon & Monique Pinçon-Charlot / Éditions La Découverte / Collection Zone

Les parlementaires français sont des surhommes !

Superman n'est pas américain. Il est Français ! Avec 26 mandats, Michel Delebarre détient le record de France (du monde?). Maire de Dunkerque (92 000 habitants) ; Président de la communauté urbaine du même nom (200 000 habitants), Sénateur. Comme ça lui laisse pas mal de temps libre, il préside une société d'HLM, quelques syndicats mixtes, au total, trois mandats électifs et vingt-trois fonctions diverses, dont plusieurs présidences : association des communautés urbaines ; comité des régions de l'Union européenne ou bien encore celle de l'agence nationale pour la rénovation urbaine (l'ANRU). Clark Kent fait pâle figure à côté de Michel Delebarre, qui figure en tête du palmarès des cumulards...



Cumul des mandats : un mal français

Certes, il est d'autres pays où ça existe. Mais la France est le seul État occidental où l'exercice de plusieurs fonctions, qui normalement, exigent chacune, une disponibilité à temps plein, est considéré comme normal. Il y a pléthore de politiciens tout à la fois responsables d'exécutifs locaux et parlementaires. Le mal est répandu dans tous les partis politiques. Pourquoi est-ce un mal ?

Il est bien entendu impossible à un élu cumularde d'exercer pleinement ses fonctions. La réalisation des mandats exécutifs locaux est de plus en plus déléguée. Certes, à des élus de second rang, Vice-Président de conseils généraux ou adjoints aux maires, mais surtout à des petites équipes technocratiques regroupés aux sein de cabinets toutes dévouées au « Patron ». Tous les Maires de grandes villes, sénateurs ou députés, ont constitué, autour d'eux, ces équipes chargées de « veiller au grain » lorsqu'ils ne sont pas en mesure d'assurer leurs charges locales. Certaines fonctions sont même utilisées à d'autres fins que leurs vraies raisons d'être. On entend fréquemment des députés-maires déclarer, en toute vergogne, qu'ils sont députés, parce que ça leur permet avant tout « de servir » leur ville, leur région ou leur département,

rayant la mention inutile, en usant de leur influence au niveau national. Parce qu'ils sont parlementaires, ils obtiendront, la rocade tant désirée, des subventions permettant d'arrondir le budget annuel et/ou de soigner des associations locales ou des élus influents, par exemple. En période électorale, c'est utile. Or, la fonction d'un parlementaire c'est d'élaborer la loi et d'en contrôler l'application. Pas de récolter et distribuer des prébendes.

Le terreau du clientélisme

Certes, le clientélisme est pratiqué par de nombreux élus. Mais, dans ce domaine, seuls les cumulards jouent dans la cour des grands. Le cumul amplifie, organise, industrialise le clientélisme.

On entend fréquemment des députés-maires déclarer, en toute vergogne, qu'ils sont députés, parce que ça leur permet avant tout « de servir » leur ville, leur région ou leur département,

Détenir plusieurs mandats permet de tirer plusieurs ficelles à la fois, tisser des réseaux, sinon occultes, mais qui échappent tout de même au contrôle démocratique et qui permettent aux cumulards d'obtenir ce qu'ils ne peuvent obtenir avec un seul mandat. La présidence de tel ou tel organisme national combiné à un mandat majoral, accroît l'influence de l'intéressé. Où est l'égalité de traitement ? Le

Maire ne peut répondre favorablement à la sollicitation d'un administré ou d'une entreprise de sa commune ? Le député qu'il est aussi pourra peut-être le faire...

Des sommes considérables sont dépensées non pas par décision de telle ou telle assemblée démocratiquement élue, mais grâce à ces réseaux construits patiemment. Au Parlement, par exemple, les « réserves parlementaires » : 90 millions pour l'Assemblée nationale et 60 pour le Sénat, permettent aux élus de répondre aux demandes de faveurs dont ils font l'objet. Récemment, le Président de l'Assemblée nationale a décidé une répartition à raison de 130 000 euros par député. La somme n'est pas d'un montant extraordinaire, mais elle favorise le clientélisme parlementaire.

Une démocratie amputée et figée

Avec son parlement, plus de 36000 communes, communautés de communes ou urbaines, ses Conseils généraux, régionaux, ses nombreuses institutions, le « mille-feuille » français devrait permettre à un très grand nombre de citoyens d'exercer une responsabilité élective, à tous les niveaux. Et c'est le cas. C'est en arrivant aux niveaux les plus élevés que « l'ascenseur démocratique » grippe. Le cumul des mandats combiné à l'exceptionnelle longévité des responsables politiques français, due à une tradition séculaire et à la non limitation du nombre de mandats successifs, empêche le renouvellement des générations au sein des pouvoirs exécutifs, nationaux, locaux et législatif. La pratique du cumul contribue largement à transformer la fonction politique en un métier, réduisant drastiquement le nombre de responsables, toujours les mêmes, appliquant une pensée et une méthode d'exercice du pouvoir figées. Des couches sociales entières de la

société sont écartées de l'exercice du pouvoir démocratique : les travailleurs, les femmes, les jeunes, les citoyens issus de l'immigration comptent en nombre infime dans les lieux de pouvoir. À titre d'exemples, seuls 4 départements sur 100 et 3 régions sur 25 sont dirigés par une Présidente. Enfin, sur 39 villes de plus de 100 000 habitants, seules 7 sont administrées par une femme. L'Assemblée nationale comptait un seul ouvrier en 2012. Quand aux « minorités visibles », comme on dit, à de rares exceptions près, elles servent plus d'affichage qu'elles n'exercent de responsabilités réelles.

Nombreux sont les politiciens professionnels qui refusent toute évolution.

... C'est en arrivant aux niveaux les plus élevés que « l'ascenseur démocratique » grippe.

On l'a vu récemment lorsque le Sénat a voté le projet de loi interdisant le cumul des mandats électifs... mais en s'en excluant. Comme on dit dans le Nord, ils ne sont pas « partageux. » Espérons que le débat à l'Assemblée nationale sera plus digne et novateur. On l'a vu précédemment, le cumul des mandats n'est pas la seule raison à l'asthénie de notre démocratie. Mais il est emblématique de son blocage. Y mettre fin pourrait faire sauter d'autres verrous : absence de parité ; clientélisme ; lobbyisme ; non représentativité de la société au sein de ses institutions nationales et locales et permettre, rêvons-un peu, à une démocratie renouvelée, d'explorer enfin d'autres chemins que ceux imposés par le capitalisme débridé ou le social libéralisme dans notre monarchie républicaine. ●

Claude Cherblanc



● Université du management

Analyse du secteur cadres du SNU

Cette université du management doit nous inquiéter, non pas sur son principe même, car une réflexion et un accompagnement sur le management sont incontournables. Mais le contenu et les objectifs tendent à en faire une « université » étriquée, aut centrée et fermée aux apports extérieurs. Les concepts de culture d'entreprise, de valeurs communes développés dans ce projet semblent plus proches de processus dirigistes et de recadrages idéologiques que des idées de valeurs, d'éthique et de déontologie qui devraient transparaître dans le milieu professionnel qui est le nôtre, le service Public.

Que cherche la Direction générale ?

Nous ne voulons pas d'une « université » alibi qui n'a pour unique objectif que de centrer les managers sur la recherche de la performance et des résultats, à l'instar des entreprises capitalistes qui visent uniquement la recherche du profit pour leurs actionnaires, soit le lean management. La DG applique un modèle déjà dépassé et remis en cause par les spécialistes compte tenu des dérives du management basé sur la « performance ». L'établissement, se grime des pires atours de l'économie libérale : « Serious game », team building, promotion de pairs, performance managériale, pilotage par les résultats. »

Les programmes semblent construits pour favoriser le développement d'une « culture managériale partagée ». Si celle-ci se caractérise à travers les repères managériaux, et selon les principes proposés, nous affirmons que cette vision du management va à l'encontre de notre mission de service public qui ne peut qu'être centrée sur le bien commun et la recherche d'une qualité de service.

« Optimiser votre management pour obtenir de la performance durable ? » Parlons-en ! Là encore il y a risque de reproduction des dérives managériales observées dans bon nombre d'entreprises, alors qu'il faudrait repenser le management au sein de PE et innover. En effet, l'Établissement parle de « développement durable et d'engagement sociétal ». Nous ne pouvons nous contenter uniquement de slogans. Ces notions doivent enfin prendre sens. En lisant bien entre les lignes, selon la DG, c'est le manager et non l'organisation qui est à remettre en cause. Et les craintes sont nombreuses au vu des modalités qui définissent les parcours de formation et d'accompagnement.

La DG crée un « outil repère manager » sans que nous ayons les garanties d'objectif, de prise en compte du passé professionnel, des expertises, sans une quelconque intervention des formateurs conseils des CIDC - dont c'est le champ d'expertise - en lien avec les services RH dans l'évaluation et la construction des parcours de formation pour le déve-

loppement des compétences. Quelle protection pour le manager ? Quelle véritable exploitation ? Pour quel usage ? Ce diagnostic sera-t-il systématiquement partagé, construit et formalisé avec l'intéressé ? Quelles voies de recours, en cas de désaccord sur le diagnostic ?

● **En lisant bien entre les lignes, selon la DG, c'est le manager et non l'organisation qui est à remettre en cause.**

Nous prôtons une formation obligatoire garantissant l'accès à toutes et tous à un cursus de formation complet et non à des bribes de modules dispensés selon la disponibilité que l'on accordera, ou non, aux stagiaires, avec comme prétexte, un diagnostic censé déterminer les besoins personnels du stagiaire.

Une centralisation inquiétante

La dérive actuelle va se renforcer avec la mise en œuvre de cette université. Les régions se débrouillent seules et mettent en place des formations « sauvages » au mieux sous forme d'ateliers, au pire sous forme d'infos descendantes en réunion. C'est dans ce contexte que ce projet voit le jour, ajoutant une stratégie nationale centralisatrice supplémentaire et éloignant encore un peu plus ceux qui ont besoin de réponses formation et ceux qui la conçoivent et l'organisent. Cette centralisation arrive au moment où Pôle emploi 2015 prône des réponses formation pour les demandeurs d'emploi, en lien avec les diagnostics territoriaux...

Aujourd'hui, rien n'est précisé quant à la quadruple articulation : Régions, CIDC, DG et université du management. Au sein des CIDC, l'inquiétude est grande quant à l'avenir de ces structures et des formateurs permanents qui ont pourtant fait leurs preuves.

De plus, une question majeure est posée : quel périmètre pour l'université du management ? Les chargés de mission en DT ou structure pourraient aussi

l'intégrer, car bon nombre d'entre-eux sont des anciens managers et voudraient peut-être le redevenir. Sauf à avoir mal lu, l'innovation managériale serait uniquement à la main de l'encadrement supérieur. Et pour quelle raison ?

Pourquoi ne pas ouvrir l'ensemble des thèmes à tous les niveaux : les managers de proximité ne seraient-ils pas en capacité de faire preuve d'innovation et de réflexion ? Et que dire des conseillers qui vivent au quotidien des pratiques managériales critiquables ou exemplaires...

Nous ne trouvons rien dans le projet sur un lien avec les grandes écoles et/ou les universités, alors que des institutions pointues sur ces questions de management permettraient d'ouvrir la réflexion, d'explorer de nouvelles approches plutôt que de rester aut centrée sur des pratiques internes.

Comment valoriser les parcours des managers ? Pourquoi ne pas prévoir une certification universitaire ? Les compétences mises en œuvre sont en effet transférables sur le marché du travail. Et comme des pratiques souvent brutales d'éviction de managers sont observées, au moins cela pourrait leur permettre de rebondir à l'externe, l'établissement ne les jugeant plus apte à...

Il manque aussi à cette université un volet accompagnement, indispensable à minima pour ceux qui n'ont rien demandé mais à qui on fait comprendre qu'ils ne sont plus dans le « cadre ».

Certains managers parachutés sans formation sur des postes à responsabilité pour lesquels la direction n'a pas souhaité « investir » dans une formation au cas où ils ne seraient pas confirmés, sont peu nombreux à évoquer le manque de formation de départ et sont sans doute amenés à s'accepter incompetents plutôt que trop peu formés.

En outre, les formations ne sont plus inscrites dans l'université comme un passage obligé. Cette obligation de formation existait auparavant mais n'est plus de mise aujourd'hui, fragilisant davantage les managers au moment où PE 2015 exige chaque jour, un peu plus d'eux.

Des repères managériaux qui mettent la pression

A titre d'exemple, citons deux d'entre eux. La responsabilité du manager est omniprésente. Quoi qu'il fasse, il doit assumer ses actes et ses décisions. À aucun moment la déclinaison formation de ce repère n'évoque la notion de responsabilité collective, le manager reste seul face à ses décisions et à ses responsabilités ; de quoi perdre le sommeil pour certains, l'appétit pour d'autres, la vie pour certains d'entre eux.

Une responsabilité protéiforme qui s'exerce aussi bien dans le domaine de l'organisation qu'il doit mettre en place, des résultats obtenus, que de la gestion RH. Le manager est responsable de tout cela et de bien d'autres choses encore car il est formé ou alors son diagnostic a indiqué qu'il n'avait pas besoin de formation. Enfin est-ce vraiment la formation qui permettra aux managers de gérer tout cela ? La formation n'est pas la potion magique capable de résoudre tous les problèmes générés par des organisations mortifères génératrices de risques psycho-sociaux. Ce n'est pas parce qu'il aura consciencieusement suivi un module de formation sur la gestion du temps, que le manager ne sera pas débordé.

● **Comment valoriser les parcours des managers ? Pourquoi ne pas prévoir une certification universitaire ?**

Enfin, selon le projet d'université, une formation suffirait à créer la fameuse confiance ! Nous pensons que la confiance ne se décrète pas mais qu'elle se « co-construit » avec les collectifs de travail et les individus.

De plus, quelle confiance peut créer un manager qui lui-même n'est pas en confiance au sein d'un établissement en constante réorganisation et où à chaque sortie d'un nouvel organigramme, sa place est remise en jeu ? ●

Le secteur cadres du SNU

Le modèle allemand qui inspire tant

On ne parle que de lui. L'Allemagne, le pays bon élève de l'Europe, studieux, sérieux et rigoureux, est l'exemple que doit copier la France, supposée inefficace et gaspilleuse. On met en avant le faible taux de chômage de notre voisine, son économie florissante et ses entreprises performantes. Mais qu'en est-il de son modèle social ?

L'Allemagne est aujourd'hui le pays de l'Union Européenne où la proportion des bas salaires est la plus élevée. Elle compte aujourd'hui, 12 millions de pauvres sur 82 millions d'habitantes, soit plus que la population grecque ! Huit millions de salarié-es gagnent moins de 8 euros brut de l'heure, dont 3 millions qui gagnent moins de 6 euros. Soixante-dix pour cent des bas salaires en Allemagne sont ceux des femmes. Les services, qui représentent plus de 60% de la valeur ajoutée de l'industrie, sont 25% moins chers en Allemagne. Or, c'est précisément dans les services et les PME sous-traitantes que se concentre l'emploi féminin. 15% de la population, soit tout de même plus de 12 millions de citoyennes et citoyens, travaillent dans un cadre très fragile, à coup de petits métiers, et s'en sortent très mal, voyant leur niveau de vie baisser dangereusement. Un emploi

sur trois n'est désormais ni à plein temps, ni à durée indéterminée. Enfin, à Berlin, un-e enfant sur trois tente de survivre en dessous du seuil de pauvreté. Depuis 2000, le nombre de mini-jobs a progressé de 60% chez les plus de 65 ans afin de boucler leur fin de mois. Cette situation est le résultat combiné des réformes libérales menées par les socio-démocrates, au pouvoir de 1998 à 2005 qui ont fortement réduit les politiques sociales. Angela Merkel a poursuivi dans la même veine. On prend, hélas, le même chemin en France, avec le blocage des salaires, la réduction continue des dépenses de santé, les réformes des retraites. L'année prochaine, la renégociation de la convention du régime d'assurance-chômage inquiète déjà. Oui. L'Allemagne est un modèle... de ce qui ne faut pas faire ! ●

Frédérique Payen



Angela Merkel, la "Mutti" des Allemands

Mutti ! La référence à la « mère » n'est pas anodine. Ce qui était à l'origine une insulte, elle l'a repris ! Et quand 32 millions d'électeurs sont des électrices, être « Mutti » ça aide ! Angela Merkel est avant tout une fervente adepte du système capitaliste, elle impose les politiques d'austérité avec force et poigne sans se départir de propos électoralistes en rappelant, qu'après avoir mis le peuple grec en face de ses responsabilités – à genoux quoi - elle aime rentrer chez elle pour préparer des petits plats à son mari...

Le libéralisme comme religion

Angela Merkel, selon ses propres mots, n'est pas féministe, elle est un exemple intéressant de modèle féminin. Mutti pas féministe ? C'est certain quand on regarde la situation des femmes dans cette Allemagne conservatrice au modèle que certain-es prônent et célèbrent ! En bonne dirigeante de la droite européenne, elle défend et assoit un système libéral qui engendre – Mutti ? - une recrudescence de travailleuses pauvres, une envolée du temps partiel, la précarité galopante des femmes...

En Allemagne, on affiche un taux de chômage qui n'a jamais été aussi bas avec un 5% qui ne peut que paraître suspect. Les réformes antisociales du début des années 2000 ont permis de démanteler le marché du travail en

faisant que 50% des salarié-es ne sont plus protégé-es par aucune convention collective. Qui sont ces salarié-es avec un statut avec très peu de charges sociales et aucun droit à la retraite ! Qui sont ces salarié-es embauchés-e à moins de 6 euros de l'heure dans un pays où le SMIC n'existe pas ?

● **En Allemagne, on affiche un taux de chômage qui n'a jamais été aussi bas avec un 5% qui ne peut que paraître suspect.**

Encore une fois ce sont les femmes qui sont une aubaine pour ce système d'exploitation car ce sont majoritairement des femmes qui travaillent dans

ces conditions, dans une Allemagne ancrée dans des valeurs patriarcales où le salaire féminin reste un salaire de « complément » pour la famille.

Une politique rétrograde

Dans un pays où les crèches n'existent pas, où ne pas allaiter son enfant est inacceptable, où il faut choisir entre travailler ou avoir des enfants, où l'on a le record européen des écarts de salaires entre les femmes et les hommes, il n'est pas étonnant que les femmes sont plus que majoritaires dans ces emplois sous-payés, avec des temps plus que partiels. Ces femmes qui n'auront que peu voire pas de retraite ! Et que nous réserve François Hollande ? « *Le progrès, c'est aussi de faire dans les moments difficiles des choix courageux pour préserver l'emploi, pour anticiper les*

mutations industrielles et c'est ce qu'a fait Gerhard Schröder ici en Allemagne et qui permet à votre pays d'être en avance sur d'autres », a dit le président français. Faire baisser le chômage en France, c'est faire comme l'Allemagne, cette Allemagne qui détient le record d'Europe des emplois à bas salaire ? Après l'ANI, une première étape dans l'attaque aux droits des travailleurs et travailleuses, ce gouvernement va-t-il aussi permettre les emplois à quelques euros de l'heure ? Diminuer la durée des indemnités chômage ? Étendre le statut d'auto-entrepreneur ? Il est sérieusement à craindre que ce modèle Allemand soit un exemple à suivre pour le gouvernement français et les femmes seront encore une fois celles qui en pâtiront le plus ! ●

Frédérique Payen

Votre vocation fait votre fierté, la nôtre est de vous assurer.



SPÉCIAL AGENTS DES SERVICES PUBLICS

Exercer son talent au service des autres est une mission que nous partageons. C'est pourquoi, **la GMF, 1^{er} assureur des agents des services publics** en fait toujours plus pour vous assurer dans votre vie personnelle (assurance auto, habitation, complémentaire santé, épargne) et vous accompagner dans votre vie professionnelle. À votre tour, rejoignez nos 3 millions de sociétaires pour profiter **des offres privilégiées** que nous vous réservons.

► Renseignez-vous au **0 970 809 809** (numéro non surtaxé) ou sur **www.gmf.fr**

Pour les moins de 30 ans

50 € OFFERTS*
sur votre assurance **AUTO**

*Offre réservée aux agents des services publics de moins de 30 ans, la 1^{re} année, à la souscription d'un contrat d'assurance auto, valable jusqu'au 31/12/2013.

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés. Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris 775 691 140 - Siège social : 76, rue de Prony 75857 Paris Cedex 17 et ses filiales GMF Assurances, La Sauvegarde et GMF Vie.

ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances. R.C.S. Chartres 323 562 678 - Siège social : 7, avenue Marcel Proust 28932 Chartres Cedex 9 - Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.



Assurément Humain